

FICHES JURIDIQUE VRP

Fiche n° 3

Voir le commercial N° 12 et 13 pour la fiche n°1 et 2

Rupture du contrat de travail du VRP



La rupture du contrat de travail du VRP comporte des spécificités, notamment en matière d'indemnisation. Quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail, le VRP a droit aux commissions de retour sur échantillonnages qui sont la suite directe de son activité.

Le contrat de travail du VRP peut contenir une clause de non-concurrence restreignant son activité après la rupture du contrat. **L'accord national interprofessionnel (ANI) des VRP de 1975** limite la portée de cette clause au secteur et à la clientèle dont était chargé le VRP au moment de la cessation du contrat, sa durée d'application à deux années, et fixe le montant de la contrepartie. L'employeur peut renoncer à la clause dans les quinze jours suivant la modification de la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, le Code du travail prévoit le versement d'une indemnité de clientèle spécifique au VRP, visant à réparer le préjudice lié à la perte de la clientèle qu'il a créée ou développée.

De son côté, l'ANI a institué une indemnité spéciale de rupture qui ne peut se cumuler avec l'indemnité de clientèle ni avec l'indemnité légale de licenciement. Il prévoit également une indemnité conventionnelle de rupture, en partie cumulable avec l'indemnité spéciale.

Motifs de rupture: Comme pour tout salarié, le contrat de travail du VRP peut être rompu en cours de période d'essai, par démission, par licenciement pour motif personnel ou économique, par rupture conventionnelle homologuée ou enfin par départ à la retraite.

RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE. Le VRP et l'employeur peuvent convenir, d'un commun accord, de rompre le contrat de travail qui les lie. Les modalités de rupture conventionnelle sont soumises aux dispositions légales. (C. trav. L 1237-11 et s).

DEMISSION. La démission d'un VRP n'a pas à être motivée. Elle résulte d'une volonté non équivoque du salarié et ne doit pas être brusque. Le VRP a droit aux commissions de retour sur échantillonnages, mais ne peut prétendre ni à l'indemnité de clientèle ni à l'indemnité conventionnelle de rupture.

PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE. Si le VRP rompt son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

La cour de cassation considère que quel que soit le manquement de l'employeur invoqué par le salarié, il doit être suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, faute de quoi la rupture sera requalifiée en démission (Cass. Soc. 26 mars 2014, n° 12-23.634P).

La clause du contrat ne doit pas avoir pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima lé-





LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL : Ce sont les règles générales pour l'appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement qui s'appliquent. L'employeur est redevable d'une indemnité de licenciement et éventuellement d'une indemnité de préavis lorsque la rupture n'est pas motivée par une faute grave du salarié. Les articles L 7313-13 et suivants du Code du travail instaurent, dans certaines conditions, une indemnité spéciale de clientèle due au VRP lorsque la rupture n'est pas la conséquence d'une faute grave du salarié.

Il a été jugé que les frais de déplacement du VRP pour se rendre à l'entretien préalable à son licenciement sont mis à la charge de son employeur. En effet, ce déplacement au siège de la société n'était pas effectué dans le strict cadre de son activité professionnelle pour démarcher la clientèle. (C.A Nancy ch.soc. 13 nov 1991, n° 91-779)

Les motifs: Les motifs les plus couramment utilisés pour justifier le licenciement d'un VRP sont l'insuffisance de résultats et le non-respect par le représentant des clauses de son contrat.

Insuffisance de résultats. Les contrats de travail des VRP peuvent contenir une clause de quota fixant un objectif de vente à atteindre. La Cour de cassation admet également que l'employeur fixe de manière unilatérale, dans le cadre de son pouvoir de direction (Cass. 22 mai 2001, N° 99-41.970), à **condition** toutefois que les objectifs soient **réalisables et portés à la connaissance du salarié en début d'exercice** (C Soc. 2 avril 2017, n° 12-29-381).

Que les objectifs soient fixés dans le contrat ou non, la seule insuffisance de résultats ne peut constituer en soi, une cause de licenciement. Le licenciement peut être fondé sur une cause réelle et sérieuse si les objectifs sont raisonnables et compatibles avec le marché et que leur non réalisation est imputable au salarié, soit du fait de son insuffisance professionnelle, soit du fait d'une faute. **Aucune clause du contrat de travail ne peut** valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement (Cass. Soc. 12 fév 2014, n° 12-11.554P). Même en présence d'une telle clause, le juge doit apprécier si les faits invoqués par l'employeur constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement. Tel est le cas si les objectifs sont réalistes et si leur non réalisation résulte d'une faute du salarié ou d'une insuffisance professionnelle.

Lorsque les objectifs sont fixés pour une période donnée, l'employeur ne peut reprocher au salarié en cours de période son insuffisance de résultats et projeter les résultats obtenus sur le reste de la période à venir (Cass. Soc. 29 sept 2009, n°07-45.722).

L'ensemble de l'activité du salarié doit être pris en compte pour évaluer les résultats (Cass.soc. 27 mars 2013, n°11-29.001).

Non respect des obligations contractuelles : Le licenciement peut également reposer sur la violation par le VRP d'une clause contractuelle restrictive d'activité. Selon la jurisprudence, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement l'établissement de faux comptes rendus d'activité, la prise de commande en contradiction avec les ordres reçus, le retrait durable du permis de conduire, si l'employeur établit que cela entraîne une gêne anormale dans le bon fonctionnement de l'entreprise.

Extrait de l'ANI du 3 octobre 1975, art 6-1.

La suppression du permis de conduire ne peut en tant que telle être considérée comme une faute justifiant la rupture du contrat de travail.

Dans le prochain numéro (n°15), nous aborderons la protection sociale du

VRP

